

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310 / Fax 756-1115

UNITED PARCEL SERVICE, INC.  
(Compañía o UPS)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS  
DE PUERTO RICO LOCAL 901  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-15-70, A-15-69 Y  
A-14-258<sup>1</sup>

SOBRE : "FINAL WARNING",  
SUSPENSIÓN Y  
DESPIDO DE  
ROLANDO ALICEA

ÁRBITRO : BENJAMÍN J.  
MARSH KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de los presentes casos se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 19 de octubre de 2015. El mismo quedó sometido el 16 de febrero de 2016, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: "Por la Compañía": El Lcdo. José Silva, portavoz y asesor legal; el Sr. Luis Olivero, supervisor laboral; y los Sres. Ramón Acevedo y Yamil Cruz, supervisores. "Por la Unión": El Lcdo. José Carrera, portavoz y asesor legal y el Sr. Rolando Alicea, querellante.

---

<sup>1</sup> Casos agrupados.

## II. SUMISIÓN

Las partes sometieron los siguientes acuerdos de sumisión:

### A-15-70 (Final Warning)

Determinar conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes si el Final Warning dado a Rolando Alicea estuvo o no justificado. De no estar justificado, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado.

### A-15-69 Suspensión

Determinar conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si la suspensión de Rolando Alicea estuvo o no justificada. De no estar justificada, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado que puede incluir paga atrasada.

### A-14-258 (Despido)

Determinar conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si el despido de Rolando Alicea estuvo o no justificado. De no estar justificado, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado que puede incluir paga atrasada y reposición en el empleo.

## III. EVIDENCIA DOCUMENTAL PRESENTADA

### A. Exhibits Conjuntos:

#### Caso A-15-70

Exhibit Conjunto 1: Convenio Colectivo vigente desde el 1 de agosto de 2008 hasta el 31 de julio de 2013.

#### Caso A-15-69

Exhibit Conjunto 1: Convenio Colectivo vigente desde el 1 de agosto de 2008 hasta el 31 de julio de 2013.

#### Caso A-14-258

Exhibit Conjunto 1: Convenio Colectivo vigente desde el 1 de agosto de 2008 hasta el 31 de julio de 2013.

## B. Exhibit de la Compañía:

Caso A-15-70

- Exhibit 1: "Final Warning Letter" de 13 de mayo de 2013.  
Exhibit 2: Advertencia Verbal de 3 abril de 2013.  
Exhibit 3: Advertencia de Despido de 23 de abril de 2013.  
Exhibit 4: Reglas de trabajo ("Working Rules") suscritas por el querellante.

Caso A-15-69

- Exhibit 1: Suspensión de 23 de mayo de 2013.  
Exhibit 2: "Final Warning Letter" de 13 de mayo de 2013.  
Exhibit 3: Advertencia de Despido de 23 de abril de 2013.  
Exhibit 4: Advertencia Verbal de 3 abril de 2013.  
Exhibit 5: Reglas de trabajo ("Working Rules") suscritas por el querellante.

Caso A-14-258

- Exhibit 1: Suspensión de 23 de mayo de 2013.  
Exhibit 2: Advertencia Verbal de 3 abril de 2013.  
Exhibit 3: Advertencia de Despido de 23 de abril de 2013.  
Exhibit 4: "Final Warning Letter" de 13 de mayo de 2013.  
Exhibit 5: Suspensión de 23 de mayo de 2013.  
Exhibit 6: Reglas de trabajo ("Working Rules") suscritas por el querellante.  
Exhibit 7: Carta de Despido de 19 de mayo de 2009.  
Exhibit 8: Suspensión de 19 de marzo de 2009.  
Exhibit 9: Estipulación de 23 de agosto de 2010.

## IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

## ARTÍCULO 15 - ACCIONES DISCIPLINARIAS

## Sección 1- Acciones sumarias

- A. El Patrono no despedirá ni suspenderá ningún empleado sin justa causa, y previo a la suspensión le dará por lo menos una amonestación verbal, amonestación escrita y una amonestación escrita final sobre la querrela contra el empleado, con copia de la misma a la Unión y al Delegado. El proceso arriba mencionado también deberá haber sido seguido previo al despido. Sin embargo, no será necesario darle a ningún empleado una

amonestación verbal, amonestación escrita o suspendido antes de ser despedido o suspendido, si durante su día de trabajo, tal empleado es convicto de cualquier delito definido por el Código Penal de Puerto Rico, o está envuelto en cualquiera de los siguientes:...

## V. HECHOS

1. El 19 de marzo de 2009, el Querellante recibió una suspensión de empleo y sueldo, efectiva ese mismo día, por razón de ausentismo y ausencias sin notificar a la Compañía.<sup>2</sup>
2. Posteriormente, por incurrir nuevamente en ausencias sin notificar el Querellante fue despedido, el 19 de mayo de 2009.<sup>3</sup>
3. Mediante estipulación escrita por las partes el 13 de agosto de 2010, el Querellante fue reinstalado en su posición, sin paga atrasada, el 16 de agosto de 2010.<sup>4</sup>
4. El 3 de abril de 2013, al Querellante se le dio una advertencia verbal por haber incurrido en 9 ausencias y 40 tardanzas en un periodo de seis (6) meses. En la cual se le advirtió lo siguiente:<sup>5</sup>

"Absenteeism and lateness affect the overall performance of the operation in which you are assigned as well as your co-workers and supervisors creating situations at the last moment. Please consider that attendance is observed in daily basis to make arrangements in manning scheduling. It is very important that you understand, being on time is your responsibility and Company policy.

---

<sup>2</sup> Ver Exhibit 8 de la Compañía en el caso A-15-258 (Despido).

<sup>3</sup> Ver Exhibit 7 de la Compañía en el caso A-15-258 (Despido).

<sup>4</sup> Ver Exhibit 9 de la Compañía en el caso A-15-258 (Despido).

<sup>5</sup> Ver Exhibit 2 de la Compañía en el caso A-15-70 (Final Warning) y el Exhibit 4 de la Compañía en el caso A-15-69 (Suspensión).

Hopefully, this verbal warning letter will be enough to correct this problem. However, should it reoccur, stronger disciplinary action will be taken.”

5. El 29 de abril de 2013, se le impuso al Querellante una advertencia escrita de despido por haberse ausentado el 9 de abril de 2013, sin haber llamado a informar que estaría ausente. En dicha advertencia escrita se le indicó lo siguiente:<sup>6</sup>

The purpose of this letter is to review you failure to comply with the company’s attendance guidelines. On Tuesday, April 9, 2013, when you did not call, neither showed up to work.

This is totally unacceptable and will not be tolerated any longer. It is very important that you understand our need for you to have dependable attendance in order for us to meet our service commitment to our customers. Furthermore, attendance problems create a hardship on your co-workers and could cause service failures.

Let me make perfectly clear that any future reoccurrence of this nature in future will result in stronger disciplinary action up to and including your discharge from United Parcel Service.

6. El 13 de mayo de 2013, el Querellante recibió otra acción disciplinaria consistente de un “Final Warning”, por escrito, por haber estado ausente los días 12, 15, 16, 17, 18 y 19 de abril, así como también el 10 de mayo de 2013. En ésta se le indicó y apercibió de lo siguiente:<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ver Exhibit 3 de la Compañía en el caso A-15-70 (Final Warning) y el Exhibit 3 de la Compañía en el caso A-15-69 (Suspensión).

<sup>7</sup> Ver Exhibit 1 de la Compañía en el caso A-15-70 (Final Warning) y el Exhibit 2 de la Compañía en el caso A-15-69 (Suspensión).

"The purpose of this letter is to review your failure to comply with the company's attendance guidelines. On April 12, 15, 16, 17, 18 & 19, 2013 and May 10, 2013 you were absent.

This is totally unacceptable and will not be tolerated any longer. It is very important that you understand our need for you to have dependable attendance in order for us to meet our service commitment to our customers. Furthermore, attendance problems create a hardship on your co-workers and could cause service failures.

This is your Final Warning Letter.

Hopefully, you will understand the seriousness of this letter and start complying with the Company (sic) attendance guidelines. Failure to do so can and will result in further disciplinary action up to and including discharge from UPS."

7. El 23 de mayo de 2013, el Querellante recibió una suspensión de empleo y sueldo, efectiva el 30 de mayo de 2013, por haberse ausentado el 21 y 23 de mayo del mismo año. En la misma indicó lo siguiente:<sup>8</sup>

"The purpose of this letter is to review your failure to comply with Company's attendance guidelines.

Due to the above violations, you will be suspended on Thursday, 30 2013.

Let me make it perfectly clear that any other infraction of such nature in the future will result in further disciplinary action up to and including your discharge from UPS.

8. El 17 de julio de 2013, el Querellante recibió una notificación de despido por haberse ausentado los días 24 de junio, 1, 10 y 15 de julio de 2013.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Ver Exhibit 1 de la Compañía en el caso A-15-69 (Suspensión).

<sup>9</sup> Ver Exhibit 1 de la Compañía en el caso A-14-258 (Despido).

9. La Unión, al no estar conforme con las acciones tomadas por la Compañía radicó ante este foro tres casos cuestionando el "Final Warning", la suspensión y el despido del Querellante.

## VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía, argumentó, que la prueba documental y testifical presentada justifica, las acciones disciplinarias impuestas y el eventual despido del Querellante. Sostuvo que el Querellante incurrió en un patrón de ausencias y tardanzas excesivas; que en su mayoría fueron sin que mediara notificación al supervisor. Arguyó que las acciones disciplinarias impuestas siguieron los principios de la disciplina progresiva y lo acordado por las partes en el Artículo XV, sección 1a, supra. Por lo cual, medio justa causa, para el "Final Warning", la suspensión y despido del Querellante.

La Unión, argumentó que las medidas disciplinarias impuestas al querellante no se justifican y menos aún el despido del Querellante. Por lo que, solicitan como remedio la reposición del empleado en su puesto y todos los haberes dejados de devengar.

Con el propósito de probar que las acciones disciplinarias impuestas al Querellante fueron justificadas, la Compañía presentó el testimonio del Sr. Ramón Acevedo. Este declaró que trabaja desde el 1992 para UPS y que actualmente es el Supervisor de Operaciones de los Centros Extendidos de Bayamón, Arecibo, Mayagüez, Ponce y Caguas. Testificó que sus funciones consisten en supervisar las operaciones de día a día; que todos los paquetes sean entregados y recogidos debidamente; y la administración del Convenio Colectivo. Indicó que conoce al Querellante y este

ocupaba un puesto de "Packager Handler Car Washer" en el turno de nocturno del Departamento de "Reload" en San Juan. Explicó que las funciones del Querellante consistían principalmente en lavar los vehículos de la Compañía y cuando era necesario manejaba paquetes que se dirigían a los distintos centros de la Isla.

Afirmó que el Querellante era un empleado irresponsable porque, realmente, no asistía a trabajar, faltaba mucho, no llamaba, llegaba tarde y cuando faltaba nunca traía certificado médico o excusa razonable para las ausencias. Declaró que esto inicialmente implicaba que no se lavaran los vehículos y salieran sucios a la calle; afectando la imagen de la Compañía. Además, en los momentos picos de la operación si lo necesitaba para manejar paquetes no lo tenía y eso me obligaba a llamar a otra persona o incurrir en tiempo extra alargando la operación.

En el ámbito de las relaciones obrero-patronales los árbitros han resuelto que los empleados tienen derecho a ausentarse del trabajo por justa causa, es decir por enfermedad, asunto personal o cualquier otra causa que lo amerite. No obstante, cuando dichas ausencias o tardanzas ocurren con una frecuencia tal que se vuelven un problema crónico que afecta las operaciones normales del Patrono, éste no viene obligado a continuar empleando al trabajador.

Sobre este particular distinguidos árbitros se han expresado de la siguiente manera:

Difícilmente puede sostenerse que un patrono deba sufrir en silencio y sin recursos cuando un empleado se ausenta de manera continua y consistente a su trabajo. Debe sostenerse que el patrono tiene derecho a imponer disciplina no importa la razón por la cual se haya dado la última ausencia



del empleado. Un empleado que desea retener su empleo debe estar preparado para cumplir con su asistencia regular al trabajo, salvo por aquellas ausencias casuales que ocurren durante el año o ausencias motivadas por alguna seria enfermedad que puedan incapacitarle por más de alguno que otro día ocasional.<sup>10</sup>

En Goodyear Clearwater Mills, No. 2, 11 LA 419, el Árbitro Whitney P. Mc Coy se expresó sobre el particular de la siguiente forma:

No importa cuán buenas sean las excusas por ausencia, el Patrono tiene derecho a la asistencia de los empleados a su trabajo. Cuando un empleado se ausenta hasta el punto de que sus servicios dejan de tener valor alguno para el Patrono, aun cuando tenga la mejor excusa, no puede esperar que el Patrono le retenga en su trabajo.<sup>11</sup>

Consono, con lo anterior el prestigioso tratadista Lawrence Stessin ha dicho lo siguiente sobre este particular:

Bajo cualquier norma o medida un empleado ausente es una pérdida económica para la compañía. Haya sido su ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene el problema de cubrir la falla. El tiempo perdido en encontrar y asignar a un suplente y el deterioro posible de la productividad perjudican la operación exitosa de cualquier organización. El ausentismo perturba grandemente la eficiencia y la moral de grupo y hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo no importa cuán mucho pueda dar cuando viene al trabajo.<sup>12</sup>

En general los árbitros acuerdan que las ausencias excesivas o crónicas son justa causa para el despido; el problema es determinar que constituye ausencias excesivas. No existe una regla general, por lo que, los árbitros deben considerar una serie de

---

<sup>10</sup> Resuelto en *Hewitt Robbins, Inc.* 23 LA-683

<sup>11</sup> Traducido.

<sup>12</sup> *Employee Discipline, Tercera Edición, Página 67 (Traducido).*

elementos al momento de emitir su determinación en caso de tardanzas y ausentismos.

Dichos elementos son los siguientes.<sup>13</sup>

- La duración o frecuencia de las tardanzas o ausencias.
- Las razones dadas para las ausencias.
- La naturaleza del trabajo que realiza el empleado.
- El record de asistencia del empleado.
- Si el Patrono tiene una política disciplinaria relacionada al ausentismo y si la misma justa y aplicada consistentemente.
- Si el empleado fue adecuadamente advertido de que se podría tomar acción disciplinaria si su record de asistencia no mejoraba.

Analizada y aquilatada la prueba presentada concluimos que el Querellante tenía un patrón de ausencias y tardanzas. Que las mismas afectaban las operaciones de la Compañía y que fue advertido en varias ocasiones que debía mejorar su asistencia sino estaría sujeto a acciones disciplinarias. De la prueba surge también que se le impuso varias medidas disciplinarias en aras de que mejorara su asistencia previo a la imposición del despido. Veamos.

El 3 de abril de 2013, el Querellante recibió una advertencia verbal; el 29 de abril de 2013 se le impuso una advertencia escrita; el 13 de mayo de 2013 se le impuso una advertencia final escrita; y el 23 de mayo de 2013 se le impuso una suspensión de un día

---

<sup>13</sup> *Ver Grievance Guide, Elveventh Edition, BNA Editorial 200, pag. 29.*

de empleo y sueldo.<sup>14</sup> Luego de estas acciones disciplinarias, el Querellante se ausentó nuevamente los días 24 de junio, 1, 10 y 15 de julio de 2013.<sup>15</sup>

A la Luz de lo anterior, resulta inescapable concluir que la ausencias continuas del Querellante justifican las acciones disciplinarias impuestas. Por otro lado, es preciso señalar que el Querellante había sido despedido por la misma razón en el 2009. Siendo reinstalado en su puesto como resultado de una negociación con la Unión.<sup>16</sup>

A tenor con todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

## VII. LAUDO

### A-15-70

Determinamos que conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, que el "Final Warning" dado a Rolando Alicea estuvo justificado.

### A-15-69

Determinamos que conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, que la suspensión de Rolando Alicea estuvo justificado.

### A-14-258

Determinamos que conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, que el despido de Rolando Alicea estuvo justificado.

---

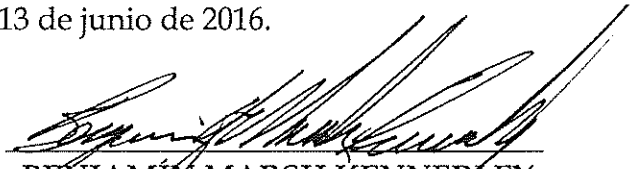
<sup>14</sup> Ver Exhibits 2, 3, 4 y 5 de la Compañía en el caso A-14-258 (Despido).

<sup>15</sup> Ver Exhibit 1 Compañía en el caso A-14-258 (Despido).

<sup>16</sup> Ver Exhibit 7, 8 y 9 de la Compañía en el caso A-14-258 (Despido).

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 13 de junio de 2016.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY  
ÁRBITRO


CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 13 de junio de 2016 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR LUIS OLIVERO  
SUPERVISOR LABORAL UPS  
PO BOX 2113  
CAROLINA PR 00986

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UPS  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III